



## Direito do trabalho

# Job sharing: uma revolução laboral?

A revolução 4.0. trouxe consigo novas formas de trabalho. Nem sempre a legislação acompanha as alterações e o *job sharing* é um exemplo disso.

Texto **FREDERICO PEDREIRA**

O *job sharing*, o recente fenómeno do século XXI, é uma forma de flexibilidade laboral que facilita a conciliação entre a vida profissional e pessoal. Cada vez mais pelo mundo fora são contratados trabalhadores a tempo parcial partilhando o mesmo posto de trabalho, de forma a que somando as suas horas perfaçam o tempo exigido a um trabalhador com uma jornada laboral completa.

Esta realidade ainda não é legislada por grande parte dos países. O Reino Unido, Hungria, Eslováquia e Itália são alguns



exemplos de territórios que assumiram os avanços laborais e adaptaram a sua legislação. Nestes países europeus os contratos estipulam o número de horas e as tarefas de cada empregado. No caso de um deles adoecer e solicitar baixa médica, o outro é obrigado a substituir o seu companheiro de posto de trabalho.

Portugal ainda assim continua com uma legislação laboral “bastante conservadora no que diz respeito à flexibilização das relações laborais e à adoção de qualquer modelo organizacional de trabalho que ponha em causa o princípio da esta-

bilidade”, refere Pedro Antunes, sócio do departamento de laboral da CCA.

“Caso o país sinta interesse em aderir ao modelo do *job sharing* como modelo possível, já estaria, de facto, atrasado”, assegura Rui Valente, sócio laboral da Garrigues. O advogado aponta ainda que o tema não tem estado na “ordem do dia” dos partidos com representação parlamentar o que provoca o atraso legislativo.

Mas qual é realidade normativa portuguesa nesta matéria?

Recentemente o legislador nacional levou a cabo uma revisão do código labo-

ral, mas uma vez que o intuito era o combate à precariedade, esta modalidade de flexibilização das relações laborais não foi discutida.

“Atendendo que nos encontramos num período em que a taxa de desemprego atingiu mínimos históricos, possivelmente o legislador não sentiu a necessidade de promover o *job sharing*”, nota Joana Carneiro, advogada em direito laboral e sócia da JPAB - José Pedro Aguiar-Branco Advogados.

Em países como a Irlanda, o regime de *job sharing* é legislado através de con-





### RUI VALENTE

Sócio de Direito Laboral  
da Garrigues

*“Admito que seja uma boa estratégia de retenção, em especial, como disse, quanto aos “millennials”. Em todo o caso, acho que na perspectiva do trabalhador, a maior vantagem é a de conciliação da vida pessoal com a profissional e não tanto da vida familiar com a vida profissional. De facto, esta figura contribui para a “liberdade de movimentos”, encaixando bem nas novas gerações que procuram ter liberdade de escolher como organizam o seu trabalho de forma a conciliar o trabalho com outras atividades como viajar, praticar desporto ou até mesmo dedicar-se ao voluntariado.”*

## Job sharing é uma boa estratégia para reter trabalhadores?



### PEDRO ANTUNES

Sócio de Direito Laboral  
da CCA

*“A possibilidade de conciliação entre a vida profissional e familiar poderá ser uma das principais vantagens do job sharing, principalmente para cargos que exijam um mais elevado grau de qualificações e que, tendencialmente, requerem que as funções respetivas sejam desempenhadas a tempo completo. Porém, tendo em consideração as modalidades de prestação de trabalho flexível existentes e que já referenciámos, a verdade é que a entidade empregadora tem ao seu dispor outras opções que a auxiliem na retenção de trabalhadores.”*



### JOANA CARNEIRO

Sócia de Direito Laboral  
da JPAB – José Pedro Aguiar-Branco  
Advogados

*“Salvo melhor opinião, já existem no CT diversas formas de trabalho que facilitam a conciliação entre a vida profissional e pessoal/familiar, designadamente o trabalho em part time, o trabalho em regime de horário flexível e o teletrabalho. Qualquer estratégia que promova a possibilidade de os trabalhadores realizarem o seu o trabalho à distância, dentro dos horários em que têm solução (preferencialmente pública) para a educação dos seus filhos ou para a prestação de cuidados aos seus familiares, é uma boa solução, independentemente de a mesma passar ou não pela redução do tempo de trabalho (nem todos os trabalhadores querem/precisam de trabalhar menos).”*

## Se um trabalhador perder o posto de trabalho...

venções coletivas. Mas para o sócio da Garrigues, Rui Valente, não é viável que a “contratação coletiva preveja algo que a lei não regula, nem autoriza”. Posição que o sócio da CCA, Pedro Antunes, partilha. “Na Irlanda, o contexto era diferente, porquanto ainda que as convenções coletivas não o previssem anteriormente, a realidade jurídica laboral quotidiana já conferia expressão à realidade e, ao contrário do que sucede em Portugal, urgia uma regulamentação desta prática. Essa regulamentação veio a ser alcançada, precisamente, por via da contratação coletiva”, nota o sócio.

### SE SE QUISE CONTRATAR TRABALHADORES EM REGIME DE JOB SHARING?

Apesar de não estar regulamentado, as empresas podem sempre recorrer ao regime do contrato de trabalho a tempo parcial. Rui Valente apresentou um exemplo, “contratar dois trabalhadores a tempo parcial que ocupem sucessivamente o mesmo posto ou equacionar modalidades de isenção de horário de trabalho - mas sem que daí possa resultar uma implementação “tal e



**HUNGRIA**  
O outro fica automaticamente anulado.



**ESLOVÁQUIA**  
A empresa oferece ao outro um posto a tempo inteiro.

qual” do modelo do *job sharing*”.

O trabalho a tempo parcial pode ser horizontal e vertical. No primeiro o “trabalhador labora todos os dias da semana mas o número de horas por dia é reduzido”. Por outro lado, no trabalho parcial vertical, “o trabalhador não labora todos

os dias da semana, por mês ou por ano, o que torna o seu conceito próximo da modalidade de trabalho intermitente alterado”, explica Joana Carneiro, da JPAB.

### QUAL O FUTURO DO REGIME DO JOB SHARING EM PORTUGAL?

Segundo Rui Valente, sócio da Garrigues, as possíveis futuras alterações só surgirão se advierem da “progressiva regulamentação do tema nos demais Estados-membros da União Europeia” e se os “*millenials*” assim o exigirem.

Já a perspetiva da advogada da JPAB é que para Portugal será mais vantajoso explorar as formas de trabalho existentes e proceder a “pequenas alterações legislativas” de forma a facilitar a implementação e adequá-las à necessidade da empresa. “Damos como exemplo a legislação relativa ao teletrabalho, que tende a ser a forma que mais evoluirá e que terá maior aplicabilidade prática no futuro, por causa dos avanços tecnológicos que permitem que o trabalho seja executado à distância, a partir de qualquer local com acesso à internet, e sem o controlo direto do empregador”, demonstra Joana Carneiro.

Os desafios do legislador podem ser variados no momento de elaboração de normas que regulem esta matéria. “As principais dificuldades estarão relacionadas com a aplicação de regimes específicos próprios do contrato de trabalho, como por exemplo o regime das faltas e licenças, mas também, ao nível da própria forma de avaliação de performance individual dos trabalhadores que prestem trabalho neste regime”, explica Pedro Antunes. O sócio da CCA acrescenta ainda que a “partilha de direitos do trabalhador” poderá também levantar dificuldades jurídicas no futuro.

Na opinião de Joana Carneiro, as dificuldades centrar-se-ão em conhecer “bem a figura e perceber quais as respetivas vantagens e diferenças em relação às figuras que já se encontram previstas em Portugal”. A sócia da JPAB evidenciou ainda a importância em avaliar os “riscos e prejuízos” para o trabalhador, “sob pena deste ficar mais prejudicado do que ficaria com a utilização das figuras já previstas na lei”. ●

